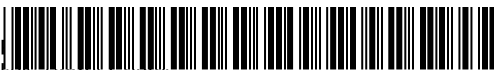
2A EXPERT RH
WORK • LIFE • SOLUTIONS

Contrat 7972
Initial
Semaine 4.2026

Contrat de mission temporaire

administratif@2a-expertrh...
Siret : 753 102 599 00028 APE : 7820Z
Caution : ALTRADIUS 159 rue Anatole France - CS 50118 - 92596 LEVALLOIS
Organisme de prévoyance : Intérimaires Prévoyance - TSA 60008 - 92599 Levallois-Perret Cédex



Client

AEXTIS

rue des Longues Haies
Pépinière Vitamine
14400 NONANT

Interimaire

RAOUL Mikael

9 Rue Pierre Brossolette

44260 SAVENAY

N° Client 006668
Contact M PREVEL Arnaud
Lieu Mission AFI Site de Roissy;2 route de l'Arpenteur
95700 ROISSY-EN-FRANCE
Moyen Acces Moyen Personnel
Téléphone
Siret 95309463800012 **Naf** 8299Z
Effectif : 1 à 4 sal. **DuréeColl**: **Org.tps travail** :

N° Matricule 2120
Nationalité francaise
N° Séc. Soc. 1760844184154/65
Né(e) le 20/08/1976 à Saint-Nazaire FRANCE
Qualification Cableur aéronautique B4 (Non cadre) Pcs:622d
Titre Profession
Téléphone 07 89 00 20 17

Motif Accroissement temporaire d'activité

Justificatif Application de services bulletins électrique et mécanique A350

en VSD
Du vendredi au dimanche de 06h à 16h ou de
14h à 24h dont une pause repas d'1/2 heure. Possibilité de débordement le lundi matin

Du vendredi au dimanche de 06h à 16h ou de
14h à 24h dont une pause repas d'1/2 heure. Possibilité de débordement le lundi matin

Dates **23/01/2026** au **08/02/2026** inclus *
Souplesse 05/02/2026 au 10/02/2026 à terme précis
Durée hebdo 30,00 Hrs **Période d'essai** 2 JT
Horaires 06h00-16h00 -
06h à 16h ou de 14h à 24h
Retraite : REUNICA 33 quai du Pdt Paul Doumer 92672 COURBEVOIEPrévoyance : Intérimairss prévoyance - TSA 60008 - 92599 Levallois-Perret Cédex
* Le terme de la mission prévu dans le contrat initial ou dans l'avenant de prolongation peut être aménagé dans les conditions prévues aux articles L.1251-30 et L.1251-31
Obligation de respecter les consignes de sécurité liées à l'activité.
Port de chaussures de sécurité obligatoire fournies par ETT.
Lunette de protection et casquette
Autres EPI obligatoires fournies par EU, en fonction du poste défini par le client

Caractéristiques du poste Le câbleur aéronautique assure le montage, le raccordement et l'intégration des faisceaux électriques dans les aéronefs ou leurs sous-ensembles. À partir de plans, de schémas ou de dossiers techniques, il coupe, dénude, sertit, soude et connecte les fils et câbles en respectant les normes strictes du secteur.
Risques professionnels Non Communiqué
Reférence de commande
Salaire de référence 16,00 Eur Contrat de mission sous reserve de confirmation d'autorisation personnel d'accès aux sites de la mission. Suspension du contrat pendant les périodes de fermeture et lors des prises de congés : Période non travaillée non rémunérée
Pas de calendaires durant les voyages détente

Facteurs pénibilité: Non comm.

Payé

Taux horaire payé (brut)	**16,00**	**Eur/H**
Indemnité de grand déplacement J Calend	61,00	Eur/Jc
Indemn gd déplacemt nourriture J Calendai	34,00	Eur/Jc
Voyage mise en place mission max sur just	96,00	Eur
Voyage retour fin de mission max sur justifs	96,00	Eur

ICP:10% IFM:10%
(Pas d'IFM sur contrat de formation)

en VSD
Du vendredi au dimanche de 06h à 16h ou de
14h à 24h dont une pause repas d'1/2 heure. Possibilité de débordement le lundi matin
Payé par virement le 11 du mois suivant
Adr.V.M.:MIST Normandie Rue des Longues Haies 14400 NONANT

- Dans le cas où la mission s'effectue hors du territoire métropolitain, le rapatriement du salarié est à la charge de l'E.T.T. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié (Art L.1251-16). - Toute clause tendant à interdire l'embauchage du salarié temporaire à l'issue de la mission est réputée non écrite (Art. L.1251-44) - Les informations concernant : le motif, la durée, la rémunération et les caractéristiques particulières liées au poste de travail sont données sous la responsabilité exclusive de l'utilisateur, seul habilité à les justifier. - A votre demande et en fin de mission, il peut vous être délivré une attestation destinée à Pôle Emploi (Art R.1234-9). - L'intérimaire soussigné déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur de l'E.T.T.
Adr.V.M.:CMAIC 2 Rue Paul PETELLE 14400 Bayeux

Fait à VAUCELLES le 20/01/2026

2A Expert RH
2, Impasse Jeanne d'Aché
14400 VAUCELLES

Scellé par Guillaume GAUTIER LAIR pour 2A Expert RH
Le 20 janv. 2026

2A EXPERT RH rue des longues haies 14400 NONANT RCS :75310259900016 NAF 7820Z

Contrat à signer sous 48 H.
Signature de l'intérimaire SAVENAY

EXTRAIT DU CODE DU TRAVAIL et PRECISIONS COMPLEMENTAIRES

1. Motif du recours
Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions » :
1°) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (*art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT*),
2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (*art. L. 1251-6 2° CT*),
3°) Travaux temporaires par nature (*art. L. 1251-6 3° CT*) :
- Emplois à caractère saisonnier,
- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,
4°) Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (*art. L. 1251-7 1° CT*),
5°) Assurer un complément de formation professionnelle (*art. L. 1251-7 2° CT*).

2. Durée de la mission
Art. L. 1251-11 CT Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.
Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :
1° Remplacement d'un salarié absent ;
2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT.
Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.
Art. L. 1251-12 CT La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35 CT.
Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
Elle est portée à vingt-quatre mois :
1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;
2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;
3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous - traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.
Art. L. 1251-35 CT Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1251-12 CT.
Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

3. Aménagement du terme de la mission
Art. L. 1251-30 CT Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.
L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par l'article L. 1251-12 CT.
Art. L. 1251-13 CT
Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre du 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.
Art. L. 1251-31 CT
Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

4. Rupture prématurée du contrat de travail
Art. L. 1251-28 CT La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.
Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.
Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :
1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.
Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

5. Période d'essai
Art. L. 1251-14 CT
Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.
A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :
1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;
3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.
Art. L. 1251-15 CT La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

6. Indemnité de fin de mission
Art. L. 1251-32 CT Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.
Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.
L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci et figure sur le bulletin de salaire correspondant.
Art. L. 1251-33 CT L'indemnité de fin de mission n'est pas due :
1º Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 CT (emplois saisonniers et usage constant) si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;
2º Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 CT (mission-formation) ;
3° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre d'un contrat d'insertion-revenu minimum d'activité prévu à l'article L. 5134-82 CT ;
4º En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

7. Indemnité compensatrice de congés payés
Art. L. 1251-19 CT Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue quelle qu'en ait été la durée.
Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission.
L'indemnité est versée à la fin de la mission.

8. Caractéristiques particulières du poste et risques professionnels
Sont mentionnés, la description du poste, les tâches à accomplir, le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste :
Ces risques peuvent être liés :
- à l'utilisation de machines d'outillage, - aux matériaux ou substances manipulés,
- aux conditions de travail, - à l'environnement du poste.
Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les intérimaires doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité.
Cette rubrique peut mentionner que le poste figure sur une liste de travaux particulièrement dangereux établie par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'intérimaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité par l'entreprise utilisatrice.
Certains postes de travail nécessitent une surveillance médicale renforcée, en complément de la visite d'aptitude.
Cette précision figure sur le contrat. Ces informations sont les premières indications nécessitées par la sécurité des intérimaires et auxquelles ils doivent être particulièrement attentifs.

9. Droit d'accès et de rectification des données personnelles
La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés garantit un droit d'accès et de rectification des données personnelles enregistrées dans les fichiers informatisés tenus par l'ETT ou l'organisme de protection sociale.

10. Embauche du Salarié
L'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

11. Règlement intérieur.
Pendant la durée des missions de Travail Temporaire, le salarié mis à disposition est tenu de respecter le règlement intérieur de l'Entreprise Utilisatrice en ce qui concerne la discipline, l'hygiène et la sécurité.

12. Confidentialité.
Le salarié mis à disposition doit garder la plus grande confidentialité sur ce qui a trait aux procédés de fabrication ou à l'organisation du travail chez l'Entreprise Utilisatrice et d'une manière générale sur toutes les opérations industrielles, commerciales, financières dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.